

NÉGOCIER UN ACCORD
CONTRAT DE GÉNÉRATION



Présentation

Pour aider les entreprises dans leur démarche de négociation collective, ou pour aider celles pour qui le sujet constitue un enjeu fort en dehors de l'obligation, nous proposons trois guides méthodologiques :

- un guide Seniors et Emploi,
- un guide L'intégration dans l'entreprise,
- un guide Transmission des savoirs et des compétences.



L’objectif est de vous guider dans :

- la réalisation du diagnostic et ses modalités de partage,
- la compréhension de chacune de ces problématiques,
- le passage du diagnostic aux pistes d’actions et les modalités de construction des actions.

Dans chacun de ces guides, vous retrouverez des références utiles : législatives, bibliographiques, outils à disposition. Vous pourrez ainsi approfondir les questions qui se posent à vous.
Les guides s’adressent aux représentants de la direction des entreprises, aux Institutions Représentatives du Personnel (IRP), aux organisations syndicales de salariés et aux organisations d’employeurs, ainsi qu’à tous les acteurs de l’entreprise.

L’ensemble des guides méthodologiques est consultable en ligne sur le site de l’ARACT, celui de la DIRECCTE (ainsi que sur ceux des partenaires du guide).

La clé USB, support de la diffusion des guides, doit être utilisée avec un ordinateur connecté à Internet. Elle vous amènera directement sur la page Web de l’ARACT Nord-Pas-de-Calais consacrée au guide Négocier un accord Contrat de Génération.

À défaut de posséder la clé USB, vous pouvez donc accéder aux guides Négocier un accord Contrat de Génération en activant le lien suivant :
http://www.npdc.aract.fr/accordages/
L’ensemble des documents et outils est téléchargeable à partir des trois guides thématiques ou à partir de la page d’accueil.



Nous vous recommandons de commencer par le guide relatif à l’emploi des seniors car la partie diagnostic démographique qui vous y est proposée, est utilisable dans les deux autres guides.

”

Le contexte du contrat de génération

un enjeu 3 réponses

L'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 positionne l'emploi des jeunes et des seniors comme un enjeu majeur. Pour y répondre, le contrat de génération est privilégié afin :

- de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi ;
- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors ;
- d'assurer la transmission des savoirs et des compétences dans une optique de compétitivité des entreprises.



En savoir plus

Les textes relatifs au contrat de génération :

- **ANI du 19 octobre 2012,**
- **Loi n° 2013-185 du 1er mars 2013,**
- **Décret n°2013-222 du 15 mars 2013,**
- **Arrêté du 26 avril 2013 précisant le contenu de la fiche descriptive des accords collectifs et plans d'actions, de la fiche signalétique des accords de branche, du document d'évaluation relatifs au contrat de génération,**
- **Circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013.**
- **http://travail-emploi.gouv.fr/contrat-de-generation,2232/**

“Sur le fonctionnement et les modalités de l’aide : voir la fiche 3 de la Circulaire DGEFP/DGT n°2013-07 du 15 mai 2013.”

Les entreprises concernées

Le contrat de génération s’adresse à l’ensemble des entreprises selon des modalités différentes, en fonction du nombre de salariés :

• Pour les entreprises de moins de 50 salariés, n’appartenant pas à un groupe de 50 salariés ou plus

Depuis le 1er mars 2013, elles peuvent bénéficier d’une aide financière (demandée par l’employeur auprès de Pôle Emploi), sans condition préalable de négociation, d’un montant de 4 000 euros par an pendant 3 ans pour les recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans (ou moins de 30 ans pour les travailleurs reconnus handicapés) et le maintien en emploi des salariés de 57 ans ou plus (ou recrutés à partir de 55 ans) ou de 55 ans et plus pour les travailleurs reconnus handicapés.

• Pour les entreprises dont l’effectif est compris entre 50 et 299 salariés, n’appartenant pas à un groupe ou appartenant à un groupe de moins de 300 salariés

Elles peuvent bénéficier de la même aide financière, à condition d’être couvertes par un accord collectif ou, à defaut, un plan d’actions d’entreprise ou de groupe ou par un accord de branche étendu.
L’entreprise couverte par un accord de branche étendu et qui souhaite bénéficier de l’aide transmet aux services de la DIRECCTE son diagnostic qui fera l’objet d’un contrôle de conformité.

• Pour les entreprises d’au moins 300 salariés ou appartenant à un groupe d’au moins 300 salariés

Elles ont obligation de négocier et peuvent être couverte par : un accord collectif ou un plan d’actions d’entreprise, un accord collectif ou plan d’actions de groupe, au 30 septembre 2013.

Afin de répondre au mieux aux besoins de recrutement des entreprises, le contrat de génération peut se combiner avec l’embauche d’un jeune en CDI Contrat de Professionnalisation. Plus globalement, pensez à l’articulation des différentes aides à l’emploi et à l’alternance pour réussir vos recrutements. Prenez contact avec votre conseiller Pôle Emploi. (Plateforme Téléphonique 39-95)

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, possibilité de recourir à un appui conseil Contrat de Génération. Il permet à une entreprise ou un collectif d’entreprises de bénéficier du concours d’un consultant pour la réalisation du diagnostic et l’accompagnement à la mise en oeuvre des actions. Renseignez vous auprès de l’Unité Territoriale de la DIRECCTE de votre territoire ou auprès de votre OPCA.

L’obligation de négociation dans le cadre du Contrat de

L’ACCORD COLLECTIF, OU À DÉFAUT LE PLAN D’ACTIONS , DOIT COMPORTER :

1 / Un diagnostic	• Évaluation de la mise en œuvre des accords en faveur des salariés âgés. • Pyramide des âges. • Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et évolution de leur place respective dans l’entreprise, le groupe ou la branche sur les 3 dernières années disponibles. • Prévisions de départ à la retraite. • Perspectives de recrutement. • Compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour l’entreprise, le groupe ou la branche, dites “compétences clés”. • Conditions de travail des salariés âgés et situations de pénibilité, telles qu’identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d’actions en faveur de la prévention de la pénibilité. Déterminant dans la qualité des contrats de génération, ce diagnostic doit précéder la négociation. Si les textes ne prévoient pas d’obligation de réaliser un diagnostic conjointement par la direction et les instances représentatives du personnel, nous verrons que la réalisation d’un diagnostic partagé constitue une condition de réussite de l’accord ainsi que de la mise en œuvre des mesures. À noter que ce diagnostic doit faire le lien avec les obligations de l’entreprise en matière d’égalité professionnelle et de prévention de la pénibilité.
2 / Des engagements en faveur de l’insertion durable des jeunes	• Objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en CDI. • Modalités d’intégration, de formation et d’accompagnement des jeunes dans l’entreprise : au minimum parcours d’accueil, désignation d’un référent avec description des fonctions et organisation de sa charge de travail. • Modalités de mise en œuvre d’un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique, son référent. • Perspectives de développement de l’alternance et conditions de recours aux stages. Modalités d’accueil des alternants et des stagiaires. • Mobilisation d’outils existants dans l’entreprise pour lever les freins matériels à l’accès l’emploi.

collective
Génération

3 / Des engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés	• Objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés. • Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité. • Actions pertinentes dans au moins deux des domaines suivants : • recrutement des salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ; • anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ; • organisation de la coopération intergénérationnelle ; • développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ; • aménagement des fins de carrière et de la transition activité - retraite.
4 / Des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes	• Possibilité de préciser les modalités de transmission des compétences en direction des salariés âgés. • S'appuyant sur les "compétences clés" identifiées dans le diagnostic. • Mise en place de binôme d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise. • Organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.
5 / Les autres éléments obligatoires ou dont doit tenir compte le Contrat de Génération	• Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements. • Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois. • Égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de la carrière. • Accès à la formation. • Calendrier prévisionnel de mise en œuvre. • Modalités de suivi de la mise en œuvre. • Évaluation de la réalisation des objectifs et engagements. • Modalité de publicité de l'accord, notamment auprès des salariés. • Durée de l'accord (3 ans au maximum).

Les principes de construction des guides

Dans la continuité des obligations de négocier sur l'emploi des seniors, l'égalité professionnelle, la prévention de la pénibilité et la GPEC, les entreprises de plus de 50 salariés et les branches professionnelles sont incitées à négocier sur trois enjeux sociétaux majeurs que sont l'insertion durable des jeunes, l'embauche et le maintien dans emploi des seniors et la transmission des savoirs et des compétences essentielles à la compétitivité des entreprises.

Dans un contexte marqué par un fort renouvellement des générations - d'ici à 2020 en France, 5 millions d'actifs auront pris leur retraite et parallèlement 6 millions de jeunes auront fait leur entrée sur le marché du travail - anticiper ce renouvellement est une nécessité économique et sociale pour les entreprises.

Dans le cadre du Cprdfp Nord-Pas-de-Calais, signé le 31 mai 2011 entre l'État et la Région, le diagnostic régional partagé met en avant que la région demeure la plus jeune de France et connaît un sous emploi plus prononcé de cette population. Le Contrat de Génération constitue une opportunité pour permettre à ce public de s'insérer durablement dans l'emploi. Ce dispositif rejoint également les préoccupations de la Région et de ses partenaires qui se sont traduites en 2012 par la signature du Pacte pour l'Avenir et l'Emploi des Jeunes en Nord-Pas-de-Calais.

Le Contrat de Génération, au delà des aides financières, fait une large place à la négociation collective pour qu'il s'adapte à la réalité de chaque entreprise en fonction de sa taille, son secteur économique et de la structure d'âge de son effectif. Les partenaires régionaux sont convaincus que le dialogue social et la négociation collective sont un levier essentiel pour faire converger les enjeux de compétitivité des entreprises et les enjeux d'employabilité des salariés. C'est pour faciliter cette convergence qu'ils ont conçu un dispositif d'appui au dialogue social comprenant ce guide et l'animation d'actions collectives d'échanges entre entreprises représentées par un membre de la direction et un représentant des salariés. (Cluster Contrat de Génération. Contactez l'ARACT Nord-Pas-de-Calais pour participer au Cluster Contrat de Génération.
http://www.npdc.aract.fr/spip.php?article353)

Au travers de ce regard posé sur les salariés en début et fin de carrière et la transmission des savoirs, c'est une avancée vers une gestion active des âges en entreprise. Dans un contexte d'allongement de la vie professionnelle, c'est la qualité des parcours professionnels assurant le développement des compétences, préservant la santé et favorisant l'engagement de chacun au travail, qui permettra de lier les enjeux de compétitivité des entreprises et l'employabilité durable des salariés. Aussi, le guide vous accompagnera sur un diagnostic et un partage d'enjeux pour l'ensemble des salariés (jeune, senior, homme, femme) en prenant en compte les enjeux d'amélioration des conditions de travail. De même, les questions du développement des compétences et de l'intégration seront prises en compte quel que soit l'âge des salariés.

Le diagnostic quantitatif que nous vous proposons s'appuie sur la démographie du travail qui consiste à l'étude de l'effectif de l'entreprise selon l'âge, l'ancienneté, le sexe, la catégorie professionnelle, les compétences détenues, l'état de santé en relation avec les conditions d'exercice du travail (passées, présentes et futures). Cette démarche permet de développer une démarche préventive pour repérer et éviter les phénomènes de sélection ou d'exclusion liés à l'âge ou l'ancienneté.

Nous mettons à votre disposition un outil excel développé par l'ANACT "Excel-Contrat de Génération" qui vous permettra de réaliser un état des lieux quantitatif et des croisements d'indicateurs selon les exigences du contrat de génération.
Voir Dossier Ressources Seniors et Emploi sur la page d'accueil.

Ce diagnostic global de la population de l'entreprise permet de faire des **liens avec les autres thématiques de négociation collective telles l'Égalité Professionnelle et la Prévention de la Pénibilité.**

Le guide Négocier un accord Contrat de Génération vous aidera aussi dans la réalisation de la partie qualitative du diagnostic en vous proposant des fiches pratiques pour aborder l'analyse de vos pratiques (exemple : analyse des accords senior, analyse de vos pratiques de tutorat ou d'intégration)

Notre appui méthodologique à la préparation de la négociation a pour ambition de vous permettre le partage des enjeux de l'entreprise en lien avec sa stratégie et les enjeux des salariés. L'expérience des précédents accords senior notamment a montré que seuls des enjeux partagés pouvaient générer une dynamique et une mobilisation positives dans l'entreprise pour la mise en place des actions prévues.

Le guide vous conduira ensuite vers la construction d'un plan d'actions en prenant en compte les conditions de mise en œuvre.



Prévu par la Loi de modernisation sociale de janvier 2002, le Comité de Coordination Régional de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CCREFP) a pour mission de favoriser la concertation entre les divers acteurs régionaux, dont les partenaires sociaux et économiques, afin d'assurer une meilleure coordination des politiques de formation professionnelle et d'emploi.

La C4 "Anticipation des Mutations et accompagnement des Évolutions socio-économiques" du CCREFP comprend un axe issu du Pacte de Continuité Professionnelle (30 juin 2009) qui concrétise une ambition commune (5 syndicats de salariés - CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO - 3 organisations d'employeurs - CGPME, MEDEF, UPA - État et Région membres du CCREFP) sur laquelle le Contrat de Plan Régional de Développement des Formations professionnelles (CPRDFP) s'appuie.

Cette commission, co-présidée par les partenaires sociaux avec l'État et la Région comme co-rapporteurs, vise à favoriser la continuité professionnelle par l'anticipation des mutations économiques.

À ce titre, il s'agit de construire une offre partenariale d'accompagnement des entreprises et des salariés pour la négociation des accords et plan d'actions dans le cadre du Contrat de Génération (appui méthodologique et valorisation des bonnes pratiques auprès des entreprises de plus de 50 salariés : diffusion d'un guide pratique et animation d'actions collectives d'échanges dites Cluster Contrat de Génération).

L'ensemble de ce plan d'actions, coordonné par le groupe thématique "Accompagnement et développement des plans seniors" co-présidé par la CGPME et la CFDT, fait l'objet d'un financement des membres de la C4 (État, Région, Partenaires Sociaux) ainsi que du réseau ANACT-ARACT et du Fonds Social Européen.

Rédaction :
Perrine Hanicotte : Chargée de mission ARACT Nord-Pas-de-Calais
Delphine Durieux : Chargée de communication ARACT Nord-Pas-de-Calais
Dominique Dilly : Chargé de mission ARACT Nord-Pas-de-Calais

Ont participé à la réalisation de ce guide :
Yannick Ghoris : CFDT
Yves Le Doujet : CGPME
Marie Bouteiller : DIRECCTE
Senepe Berkane : Conseil Régional
Soued Zaomi : C2RP

















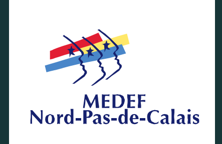
















partenaires